

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ УО «МИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБЛАСТНАЯ ШКОЛА-УЧИЛИЩЕ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА»)

Д. А. Васильева

*Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4,
220030, г. Минск, Беларусь, vasilevada03@gmail.com*

Научный руководитель – А. Ю. Андриященко, кандидат экономических наук, доцент

Научная статья посвящена анализу и совершенствованию системы управления персоналом на примере некоммерческой государственной организации УО «Минская областная школа-училище олимпийского резерва» (далее УО «МГОСШ–УОР»). Исследование направлено на поиск недостатков, оказывающих негативное влияние на эффективность системы управления кадрами, а также на предложение мероприятий по устранению данных недостатков.

Ключевые слова: система управления персоналом; конкурентоспособность; эффективность; ключевые показатели эффективности; стратегические зоны хозяйствования, текучесть персонала, коэффициент выбытия, УО «МГОСШ–УОР».

Система управления персоналом является актуальной темой и требует постоянного внимания со стороны руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, так как люди – это главный ресурс организации, который при грамотном подходе управления способен совершенствовать конкурентоспособность организации.

Объектом исследования является учреждение образования «Минская государственная областная средняя школа-училище олимпийского резерва», которое является одним из ведущих специализированных учреждений по подготовке спортивного резерва национальных команд в Беларуси.

В ходе проведения анализа системы управления персоналом организации УО «МГОСШ–УОР» были выявлены недостатки, характерные для большинства некоммерческих государственных организаций, финансируемых за счет государственных денежных средств. К перечню данных недостатков относится низкий уровень мотивации персонала, в результате слабого стимулирования сотрудников организации. Согласно пирамиде А. Маслоу у каждого человека есть две группы потребностей, в первую группу входят первичные потребности, они включают в себя физиологические потребности и потребность в безопасности, во вторую группу высших потребностей входят социальные потребности, потребность в самоуважении и самоактуализации. Для удовлетворения высших по-

требностей необходимо обязательное удовлетворение первичных потребностей. Для удовлетворения первичных потребностей необходимо материальное стимулирование сотрудников, которое осуществляется с помощью выплаты заработной платы, премиальных отчислений, а также всевозможных надбавок и поощрительных выплат. При проведении анализа был выявлен низкий уровень заработной платы сотрудников категории «рабочие» и «специалисты». Следствием данной проблемы является незаинтересованность молодых специалистов (до 31 года) в вакансиях, предоставляемых организацией, а также неудовлетворенность условиями работы, так как данная возрастная категория составляет лишь 8% от общей численности сотрудников организации. Следующая проблема заключается в высокой текучести кадров категории «рабочие». Также необходимо уделить особое внимание адаптации персонала, поскольку наблюдается высокий коэффициент выбытия и приема, а также текучести персонала.

Для повышения эффективности системы управления персоналом необходимо совершенствовать систему стимулирования кадров. Так как организация финансируется за счет средств Минского областного исполнительного комитета, количество денежных средств, которое может быть направлено на финансирование мероприятий по увеличению заработной платы сотрудников организации ограничено. Необходимо привлечение дополнительных денежных средств, для этого я предлагаю внедрить новую стратегическую зону хозяйствования «Организация спортивно-тренировочной секции для детей» на платной основе. Организация богата высококвалифицированными кадрами с большим опытом работы в сфере подготовки спортсменов, также имеется материально-техническая база, позволяющая осуществлять деятельность по предоставлению платных услуг населению в сфере спортивной подготовки. Мероприятие повлечет за собой увеличение затрат на оплату труда тренеров-преподавателей, на оплату коммунальных платежей, а также на систему маркетинга. Однако, ожидаемая выручка от внедрения мероприятия превосходит затраты. Эффективность предложенного мероприятия составит 14 %, прибыль от мероприятия может быть направлена на совершенствование материально-технической базы, а также на увеличение премий сотрудникам.

Второе мероприятие предполагает внедрение системы ключевых показателей (KPI). Данное мероприятие направлено на повышение вовлеченности сотрудников, а также на совершенствование системы материального стимулирования и процесса адаптации новых сотрудников. В соответствии со спецификой деятельности организации выделено три группы показателей, по итогу выполнения которых, сотрудники получа-

ют премию «за менторство», «за нецелевую деятельность», и «за результативность работы». Эффективность данного мероприятия составит 27,13 %.

Заключительное мероприятие предполагает использование современной интернет-платформы «YouTube» для создания видео-контента. Данное мероприятие повысит узнаваемость организации, увеличит поток денежных средств от спонсоров, расширит клиентскую базу, а также предоставит возможность продажи рекламы в перспективе. Кроме того, проведение данного мероприятия способствует повышению заинтересованности у молодых специалистов, а также созданию возможности дополнительного заработка. Эффективность мероприятия составит 3,5 %.

Предложенные мероприятия способствуют совершенствованию мотивации сотрудников, что оказывает положительное влияние на эффективность системы управления персоналом УО «МГОСШ-УОР».

Библиографические ссылки

1. *Анисимов А. Ю.* Управление персоналом организации: учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 278 с.
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами: учебник / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2020. 1038 с.
3. *Архипова Н. И.* Современные проблемы управления персоналом: монография. М.: Проспект, 2021. 161 с.
4. *Байнев В. Ф.* Экономика предприятия и организация производства: учебное пособие. Мн.: БГУ, 2003. 191 с.
5. *Бутова Л. М.* Система управления персоналом на предприятии: учебное пособие. Воронеж: ВГПУ, 2018. 27 с.
6. *Бухалков М. И.* Управление персоналом: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2021. 368 с.
7. *Вайсбурд В. А.* Экономика труда: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2020. 312 с.
8. *Веснин В. Р.* Управление персоналом: теория и практика: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2020. 289 с.
9. *Фоменко А. В.* Эффективность применения маркетинга персонала в системе управления трудовыми ресурсами // Проблемы современной экономики, 2021. №2. С. 281-283.
10. *Шкрабальюк А. А.* Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления // Молодой ученый. 2021. № 5 (347). С. 297–301.
11. *Jenks V.* Human relations in organization [Электронный ресурс]. URL: <https://WorksPay.ru> (дата обращения: 01.05.2024).
12. *Wojnar J.* European union, physical education questions about education of sports specialists // Sport Science. 2000. № 2. P.51–58.